

**Identificación de los
requisitos de superación de
la acción formativa en
cualquiera de sus
modalidades.
SSC_A_1785_06.**

1. Requisitos de superación: comunicación inicial al alumnado e instrumentos de evaluación según modalidad.

Este último capítulo del manual aborda el cierre del ciclo formativo desde la perspectiva tutorial: cómo se determinan, comunican y verifican los requisitos que una persona en formación debe cumplir para considerar superada la acción formativa, en cualquiera de sus modalidades de impartición.

La comunicación inicial de los requisitos de superación como exigencia de transparencia. La guía del alumnado debe incluir los criterios y procedimientos de evaluación de la acción formativa. Corresponde ahora profundizar en esta cuestión desde la perspectiva específica de los requisitos de superación: qué debe conocer el alumnado, desde el primer momento, sobre las condiciones que determinarán si su itinerario formativo concluye con una acreditación positiva. Esta comunicación inicial no constituye un mero trámite informativo, sino una condición de legitimidad de todo el proceso evaluativo posterior: una persona que desconoce, hasta fases avanzadas de la acción formativa, qué se espera exactamente de ella para superarla, se encuentra en una posición de desventaja que la normativa pretende evitar mediante la exigencia de esta comunicación temprana y explícita.

Los requisitos de superación que deben comunicarse desde el inicio incluyen, como mínimo, el porcentaje mínimo de asistencia exigible, cuando este resulte de aplicación; la calificación mínima exigida en las actividades y pruebas de evaluación, incluyendo, cuando corresponda, el umbral del sesenta por ciento previsto en las rúbricas de las actividades prácticas de este manual; el peso relativo de cada elemento evaluable dentro de la calificación final; y, cuando la acción formativa incorpore una fase de formación dual, los requisitos específicos de superación de esta fase.

Instrumentos de evaluación según modalidad de impartición. Los instrumentos concretos empleados para verificar el cumplimiento de estos requisitos varían según la modalidad de impartición de la acción formativa, en coherencia con las particularidades ya estudiadas a lo largo de este manual. En modalidad presencial, los instrumentos de evaluación pueden combinar la observación directa del desempeño durante las sesiones, especialmente relevante en contenidos de componente práctico, con pruebas escritas u orales y con la valoración de las actividades entregadas. En modalidad virtual, la evaluación se apoya de manera más decisiva en las evidencias documentales generadas a través de la plataforma: entregas de actividades, participación registrada en foros, y, cuando la naturaleza del contenido lo permita, pruebas de evaluación realizadas también a través de la propia plataforma, con las garantías necesarias para verificar la autoría de quien las realiza. En modalidad semipresencial, la evaluación combina ambos tipos de instrumentos, distribuyendo entre los tramos presenciales y los tramos de trabajo autónomo qué evidencias concretas se recaban en cada uno.



Alumnos y alumnas realizan una prueba escrita

La función de la persona tutora en la comunicación y verificación de los requisitos de superación. Aunque el diseño de los instrumentos de evaluación y la calificación de las actividades corresponden al profesorado, personal formador o personal experto responsable de cada módulo, la persona tutora desempeña una función relevante en este ámbito: es quien, con frecuencia, debe explicar de manera comprensible al alumnado, especialmente durante la sesión de acogida o su equivalente en modalidad virtual, en qué consisten estos requisitos y cómo se van a verificar, traduciendo un lenguaje técnico o normativo a términos accesibles para el perfil bachillerato-medio de este alumnado. Además, la persona tutora debe realizar un seguimiento del cumplimiento progresivo de estos requisitos a lo largo de la acción formativa, en coordinación con las funciones de seguimiento sistemático ya estudiadas en el Capítulo 3 de este manual, de manera que pueda alertar con antelación suficiente a cualquier persona que se encuentre en riesgo de no alcanzar alguno de los requisitos mínimos exigidos, ofreciéndole la posibilidad de reconducir su situación antes de que resulte demasiado tarde para hacerlo.

2. Requisitos de superación de la fase de formación dual.

Cuando la acción formativa incorpora una fase de formación en empresa, la determinación de los requisitos de superación adquiere una complejidad adicional respecto a la evaluación de los módulos impartidos íntegramente en el centro, puesto que entran en juego tanto la valoración de la propia tutoría de empresa como la necesidad de integrar coherentemente esta valoración con la del resto de la acción formativa.

La integración de la valoración de la tutoría de empresa en la calificación final. La supervisión conjunta sostenida a lo largo de la fase de empresa constituye la base sobre la que se construye su evaluación final. Esta evaluación no puede limitarse a un juicio genérico de "apto" o "no apto" emitido de manera aislada por la tutoría de empresa, sino que debe articularse en torno a los resultados de aprendizaje concretos previstos en el plan de formación conjunto, permitiendo una valoración diferenciada del grado de adquisición de cada uno de ellos, en coherencia con los criterios de ejecución. La persona tutora de centro es quien debe recoger esta valoración de la tutoría de empresa, contrastarla con la información acumulada a través de la supervisión conjunta, e integrarla en el proceso de evaluación global de la acción formativa, de manera coordinada con el resto del equipo docente.

Los requisitos mínimos exigibles en la fase de empresa. Con carácter general, los requisitos de superación de la fase de formación dual deben incluir un umbral mínimo de asistencia efectiva a la empresa colaboradora, salvaguardando siempre las ausencias debidamente justificadas; la adquisición, al menos en un grado mínimo suficiente, de los resultados de aprendizaje previstos específicamente para esta fase en el plan de formación conjunto; y el cumplimiento de las normas básicas de comportamiento profesional exigibles en cualquier entorno laboral, cuyo incumplimiento grave y reiterado podría comprometer la superación de esta fase con independencia del nivel técnico alcanzado. La persona tutora debe comunicar estos requisitos con la misma claridad y anticipación que el resto de requisitos de superación, evitando que el alumnado descubra, ya avanzada o incluso finalizada la estancia, exigencias que no conocía desde el inicio.

El procedimiento ante una valoración negativa de la fase de empresa. Cuando la tutoría de empresa, en coordinación con la tutoría de centro, concluye que una persona en formación no ha alcanzado los requisitos mínimos exigibles en la fase de formación dual, deben activarse procedimientos que, siempre que resulte posible, prioricen la oportunidad de recuperación sobre la calificación negativa definitiva e irreversible: la ampliación del periodo de estancia cuando la organización de la acción formativa lo permita, la búsqueda de una empresa colaboradora alternativa cuando la dificultad detectada guarde relación específica con la empresa concreta asignada, o un refuerzo intensivo de determinados resultados de aprendizaje en el centro antes de una nueva oportunidad de estancia. Solo cuando estas vías de recuperación no resulten viables o no hayan producido el resultado esperado, debe procederse a una valoración negativa definitiva de esta fase, comunicada siempre con el respaldo de la documentación acumulada a través de la supervisión conjunta.

3. Evaluación inicial: conocimientos previos, necesidades e intereses del alumnado.

Antes de que el proceso formativo pueda avanzar hacia la evaluación de la adquisición de nuevos aprendizajes, resulta necesario establecer un punto de partida: la evaluación inicial de los conocimientos previos, necesidades e intereses de cada persona en formación, realizada al comienzo de la acción formativa.

La finalidad de la evaluación inicial. A diferencia de la evaluación final, orientada a verificar el cumplimiento de los requisitos de superación, la evaluación inicial no tiene una finalidad calificadora, sino diagnóstica: su propósito es proporcionar al equipo docente y a la persona tutora un conocimiento suficientemente preciso del punto de partida de cada persona, que permita ajustar la planificación de la acción formativa a la realidad concreta del grupo, en línea con la función de planificación individualizada. Una evaluación inicial bien realizada permite anticipar, antes de que se produzcan, dificultades que de otro modo solo se detectarían de manera reactiva una vez avanzado el proceso formativo.

Contenido de la evaluación inicial. La evaluación inicial debe explorar, como mínimo, tres dimensiones. La primera es el conocimiento previo relacionado con los contenidos que se van a impartir: experiencia laboral previa en el sector, formación anterior relacionada, o conocimientos autodidactas que la persona pueda aportar, información que permite identificar tanto posibles desfases competenciales que requieran de refuerzo como fortalezas previas que puedan aprovecharse pedagógicamente, por ejemplo mediante la implicación de estas personas como apoyo informal a compañeros con menor experiencia, siempre que ello se plantee de manera voluntaria y no como una carga añadida no solicitada. La segunda dimensión son las necesidades específicas de apoyo que deben explorarse con la sensibilidad y el respeto a la confidencialidad adecuados. La tercera dimensión son los intereses y expectativas de la persona respecto a la acción formativa, información que, recabada desde el inicio, permite a la persona tutora conectar de manera más eficaz el proceso formativo con las motivaciones reales de cada persona.

Instrumentos y momento de realización de la evaluación inicial. La evaluación inicial se realiza habitualmente a través de una combinación de instrumentos: un cuestionario inicial, que puede recabar de manera sistemática información básica sobre las tres dimensiones señaladas, y la tutoría individual inicial, que permite profundizar de manera personalizada en aquellos aspectos que el cuestionario, por su propia naturaleza más estructurada, no puede recoger con la misma riqueza. La evaluación inicial debe realizarse en los primeros días de la acción formativa, con la premura suficiente para que su resultado pueda todavía incidir en los ajustes de planificación que resulten pertinentes, sin que estos ajustes lleguen tan tarde que ya no resulten operativos para el conjunto del proceso formativo.

6.3 EVALUACIÓN INICIAL: PUNTO DE PARTIDA PARA EL APRENDIZAJE



Actividad 23

Tipo de actividad: Diseño de instrumento de evaluación inicial

Agrupamiento: Individual

Duración estimada: 50 minutos

Modalidad: Presencial o virtual (asíncrona)

Resultado de aprendizaje relacionado: RA6 — Define los requisitos de superación de la acción formativa, comunicando la valoración del progreso al alumnado durante el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Enunciado:

Vas a diseñar la evaluación inicial de una acción formativa del sector de instalaciones fotovoltaicas, en modalidad semipresencial, con un grupo previsto de dieciocho personas de perfiles muy diversos.

1. Diseña un breve cuestionario inicial (entre ocho y diez preguntas) que recoja información sobre las tres dimensiones: conocimiento previo, necesidades específicas de apoyo e intereses y expectativas.
2. Explica qué aspectos de este cuestionario profundizarías, de manera personalizada, en la tutoría individual inicial, y cuáles consideras suficientemente cubiertos por el cuestionario escrito.
3. Propón un ejemplo concreto de cómo un dato recabado en esta evaluación inicial (una fortaleza previa o una expectativa manifestada) podría traducirse en un ajuste real de la planificación de esta acción formativa.

SOLUCIÓN

1. 1) ¿Has trabajado antes en instalaciones eléctricas o similares? 2) ¿Tienes formación previa en electricidad? 3) ¿Qué esperas conseguir con este curso? 4) ¿Tienes alguna necesidad de apoyo que debamos conocer? 5) ¿Dispones de ordenador y conexión estable para la parte virtual? 6) ¿Prefieres que te contactemos por teléfono, correo o mensajería de la plataforma? 7) ¿Tienes disponibilidad para asistir a las sesiones presenciales previstas? 8) ¿Qué te motivó a elegir este sector concreto?

2. El cuestionario cubre bien los datos objetivos (experiencia, medios técnicos, preferencia de contacto), pero en la tutoría individual profundizaría en las respuestas sobre necesidades de apoyo, porque por escrito la gente suele ser muy escueta en ese punto, y en las motivaciones y expectativas, para entender mejor qué espera cada persona y poder conectar el curso con sus intereses reales a lo largo del proceso.

3. Si en el cuestionario una persona indica que ya tiene experiencia previa como electricista, ese dato me permitiría, en la planificación, proponerle un papel de apoyo informal voluntario hacia compañeros con menos experiencia durante las prácticas de instalación, sin que eso suponga ninguna carga obligatoria para ella, aprovechando así una fortaleza real del grupo detectada desde el principio.

Actividad 23 bis

Tipo de actividad: Diseño de instrumento de evaluación inicial

Agrupamiento: Individual

Duración estimada: 50 minutos

Modalidad: Presencial o virtual (asíncrona)

Resultado de aprendizaje relacionado: RA6 — Define los requisitos de superación de la acción formativa, comunicando la valoración del progreso al alumnado durante el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Enunciado:

Vas a diseñar la evaluación inicial de una acción formativa del sector de soldadura industrial, en modalidad presencial, con un grupo previsto de catorce personas de perfiles muy diversos.

1. Diseña un breve cuestionario inicial (entre ocho y diez preguntas) que recoja información sobre las tres dimensiones: conocimiento previo, necesidades específicas de apoyo e intereses y expectativas.
2. Explica qué aspectos de este cuestionario profundizarías, de manera personalizada, en la tutoría individual inicial, y cuáles consideras suficientemente cubiertos por el cuestionario escrito.
3. Propón un ejemplo concreto de cómo un dato recabado en esta evaluación inicial (una fortaleza previa o una expectativa manifestada) podría traducirse en un ajuste real de la planificación de esta acción formativa.

4. Asesoramiento individual sobre la evolución del aprendizaje.

Entre la evaluación inicial y la evaluación final que determina la superación de la acción formativa, se despliega un proceso continuado de asesoramiento individual sobre la evolución del aprendizaje que constituye, quizás, la manifestación más genuina de la función tutorial en su vertiente evaluativa: no la calificación en sí misma, que corresponde al equipo docente, sino el acompañamiento reflexivo que ayuda a cada persona a comprender su propio progreso y a tomar decisiones informadas sobre su itinerario formativo.

La diferencia entre calificar y asesorar sobre el progreso. Conviene distinguir con claridad dos funciones que, aunque relacionadas, no deben confundirse. Calificar consiste en emitir un juicio de valor formal sobre el grado de adquisición de un resultado de aprendizaje, conforme a criterios de ejecución predeterminados, y corresponde al profesorado, personal formador o personal experto responsable de cada módulo. Asesorar sobre el progreso consiste, en cambio, en ayudar a la persona en formación a interpretar el significado de esa calificación dentro de su itinerario global, a identificar patrones en su propio desempeño que puedan no resultar evidentes a partir de calificaciones aisladas, y a plantear, cuando sea necesario, estrategias de mejora concretas. Esta segunda función corresponde de manera más directa a la persona tutora, y se ejerce fundamentalmente a través de las tutorías individuales de seguimiento.

El asesoramiento como proceso continuado, no como comunicación puntual de resultados. Un error frecuente en la práctica tutorial consiste en concentrar el asesoramiento sobre el progreso en momentos puntuales coincidentes con la entrega de calificaciones formales, en lugar de mantenerlo como un proceso continuado a lo largo de toda la acción formativa. Un asesoramiento genuinamente útil no espera a que exista una calificación negativa para intervenir, sino que acompaña de manera constante la evolución de cada persona, permitiendo detectar tendencias incipientes, tanto positivas como preocupantes, antes de que estas se traduzcan en resultados formales que ya resulten difíciles de revertir. Una persona cuyo desempeño muestra un declive progresivo a lo largo de varias semanas, aunque cada calificación individual se mantenga dentro de los mínimos exigibles, se beneficia mucho más de una conversación temprana sobre esta tendencia que de una intervención tardía una vez que finalmente se produce una calificación insuficiente.

Estrategias de comunicación del progreso según el perfil del alumnado. La manera de comunicar información sobre el progreso debe adaptarse al perfil de cada persona, en coherencia con los principios de individualización ya estudiados a lo largo de este manual. Para el alumnado con especiales dificultades formativas, la comunicación del progreso debe cuidar especialmente el equilibrio entre honestidad y refuerzo positivo, reconociendo de manera explícita los avances conseguidos, por modestos que puedan parecer en términos absolutos, sin que ello suponga ocultar o minimizar las dificultades que persistan. Para el alumnado con un desempeño ya sólido desde el inicio, el asesoramiento sobre el progreso puede orientarse, en cambio, hacia el planteamiento de retos adicionales que eviten una sensación de estancamiento o de insuficiente exigencia. Para el alumnado que muestra signos de ansiedad o de perfeccionismo excesivo ante la evaluación, el asesoramiento debe ayudar a situar el progreso en una perspectiva más equilibrada, que reconozca el aprendizaje como un proceso con avances y retrocesos naturales, sin que cada calificación puntual se viva como un juicio definitivo sobre la propia valía.

El asesoramiento sobre el progreso en modalidad virtual. En modalidad virtual, el asesoramiento sobre el progreso debe apoyarse, además de en las tutorías individuales por videollamada o mensajería, en el análisis conjunto con la persona en formación de los propios indicadores de la plataforma, ayudándola a interpretar estos datos de manera constructiva: no como una herramienta de vigilancia, sino como información que la propia persona puede utilizar para autorregular su proceso de aprendizaje, en coherencia con el fomento de la autonomía.



Actividad 24

Tipo de actividad: Caso práctico de asesoramiento sobre el progreso

Agrupamiento: Individual

Duración estimada: 50 minutos

Modalidad: Presencial o virtual (asíncrona)

Resultado de aprendizaje relacionado: RA6 — Define los requisitos de superación de la acción formativa, comunicando la valoración del progreso al alumnado durante el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Enunciado:

En una tutoría individual de seguimiento, correspondiente a la sexta semana de una acción formativa de diez semanas del sector de gestión administrativa, revisas las calificaciones de una persona en formación: todas se sitúan justo por encima del umbral mínimo exigido, pero muestran una tendencia decreciente a lo largo de las últimas tres semanas, aunque ninguna calificación individual resulte, por sí sola, motivo de alarma.

1. Explica por qué esta situación merece una intervención tutorial, aunque formalmente ninguna calificación individual esté por debajo del mínimo exigido.
2. Redacta, en primera persona, cómo plantearías esta conversación con la persona en formación, evitando tanto la alarma injustificada como la minimización del patrón detectado.
3. Propón al menos dos preguntas abiertas que le formularías para explorar las posibles causas de esta tendencia, sin presuponer de antemano cuál es el problema.

5. Información de resultados en formación dual y valoración de la propia actividad docente.

El cierre de este capítulo, y del conjunto del manual, aborda dos cuestiones finales estrechamente relacionadas: cómo se comunican los resultados definitivos de la fase de formación dual, y cómo la propia persona tutora debe valorar críticamente su propia actividad al término de cada acción formativa, cerrando así el ciclo de mejora continua que ha atravesado transversalmente este manual.

La comunicación de resultados en formación dual: un momento de especial sensibilidad. La comunicación de los resultados de la fase de formación dual reviste una sensibilidad particular, dado que esta fase suele representar, para muchas personas en formación, su primer contacto sostenido con un entorno productivo real, con la carga emocional y las expectativas que ello conlleva. Esta comunicación debe realizarse siempre a través de una tutoría individual, nunca de manera colectiva ni por escrito sin acompañamiento personal, y debe integrar tanto la valoración de la tutoría de empresa como la de la tutoría de centro, presentando una visión coherente y no fragmentada del proceso completo, en línea con la integración de valoraciones.

Esta comunicación debe, además, proyectarse hacia el futuro y no limitarse a un balance retrospectivo: la persona tutora debe ayudar a la persona en formación a extraer de esta experiencia orientaciones útiles para su itinerario profesional posterior, con independencia de que el resultado de la fase haya sido plenamente satisfactorio o haya requerido de algún tipo de refuerzo o recuperación. Incluso una fase de formación dual que no haya alcanzado inicialmente todos los resultados de aprendizaje previstos puede constituir una experiencia formativa valiosa si se acompaña de un asesoramiento adecuado que ayude a la persona a comprender qué aspectos concretos requieren de mayor desarrollo y cómo podría abordarlos en su futuro desempeño profesional.

La valoración de la propia actividad docente y tutorial como cierre del ciclo formativo. Al término de cada acción formativa, y como complemento necesario de la revisión de la programación, la persona tutora debe someter su propia actuación a una valoración crítica que trascienda la mera satisfacción con los resultados obtenidos por el alumnado. Esta autovaloración debe explorar cuestiones como la eficacia real de los mecanismos de seguimiento sistemático aplicados a lo largo del proceso, la adecuación de las herramientas tutoriales seleccionadas para los distintos perfiles de alumnado atendidos, y la calidad de la coordinación mantenida con el resto del equipo docente y, cuando corresponda, con las tutorías de empresa.

Esta valoración no debe realizarse de manera exclusivamente introspectiva, sino que se enriquece de manera notable cuando incorpora la perspectiva del propio alumnado, recabada a través de instrumentos sencillos de valoración de la acción tutorial al término del proceso formativo, y la perspectiva del resto del equipo docente, con quien la persona tutora ha mantenido, a lo largo de todo el proceso, la relación de corresponsabilidad estudiada en el Capítulo 2 de este manual. La combinación de estas tres perspectivas, la propia, la del alumnado y la del equipo docente, ofrece una visión más completa y menos sesgada que la que podría obtenerse de cualquiera de ellas de manera aislada.

El cierre del ciclo: de la valoración individual a la mejora sistemática del sistema de tutoría del centro. Finalmente, y como corolario de todo lo estudiado a lo largo de este manual, la persona tutora debe entender su propia práctica no como un ejercicio aislado y autosuficiente, sino como una contribución a un sistema de tutoría más amplio, propio del centro en su conjunto, que se nutre y se perfecciona precisamente a través de la acumulación disciplinada de experiencias individuales bien documentadas y críticamente revisadas. La acción tutorial, ejercida con el rigor, la sensibilidad

y la sistematicidad descritos a lo largo de estos seis capítulos, constituye una de las funciones docentes de mayor responsabilidad dentro del Sistema de Formación Profesional, precisamente porque acompaña a las personas en formación en un tránsito que, más allá de la adquisición de competencias técnicas concretas, condiciona de manera decisiva su relación futura con el aprendizaje continuo y con el propio desempeño de su actividad profesional.

Actividad 25

Tipo de actividad: Autoevaluación de la propia práctica tutorial

Agrupamiento: Individual

Duración estimada: 50 minutos

Modalidad: Presencial o virtual (asíncrona)

Resultado de aprendizaje relacionado: RA6 — Define los requisitos de superación de la acción formativa, comunicando la valoración del progreso al alumnado durante el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Enunciado:

Ha finalizado una acción formativa de 90 horas del sector de peluquería que has tutorizado, con fase de formación dual incluida. De las diecisiete personas del grupo inicial, quince han superado la acción formativa, una ha requerido de un refuerzo adicional en la fase de empresa antes de alcanzar los resultados exigidos, y una ha abandonado en la sexta semana por motivos personales no relacionados con la acción formativa.

1. Diseña tres preguntas que incluirías en un instrumento breve de valoración de la acción tutorial dirigido al alumnado que ha finalizado el proceso.
2. Redacta un breve guion de la comunicación de resultados que mantendrías con la persona que ha requerido refuerzo adicional en la fase de empresa, orientando la conversación hacia su futuro desempeño profesional.
3. Propón al menos tres preguntas de autovaloración crítica que te plantearías, como persona tutora, sobre tu propia actuación a lo largo de esta acción formativa, más allá de la satisfacción con el resultado global.

6. Autoevaluación.

Completa los siguientes veinticinco espacios en blanco.

1. La comunicación inicial de los requisitos de superación constituye una condición de _____ de todo el proceso evaluativo posterior.
2. En modalidad virtual, la evaluación se apoya de manera decisiva en las _____ documentales generadas a través de la plataforma.
3. La persona tutora debe alertar con antelación suficiente a quien se encuentre en _____ de no alcanzar algún requisito mínimo exigido.
4. La evaluación de la fase de empresa no puede limitarse a un juicio genérico de apto o no apto, sino que debe articularse en torno a los _____ de aprendizaje previstos.
5. Ante una valoración negativa de la fase de empresa, deben priorizarse las vías de _____ sobre la calificación negativa definitiva.
6. La evaluación inicial tiene una finalidad _____, no calificadora.
7. La evaluación inicial debe explorar, como mínimo, tres dimensiones: conocimiento previo, necesidades específicas de apoyo, e _____ y expectativas.
8. La evaluación inicial se apoya en un cuestionario inicial y en la tutoría _____ inicial.
9. Calificar corresponde al profesorado; _____ sobre el progreso corresponde de manera más directa a la persona tutora.
10. Un asesoramiento genuinamente útil no espera a que exista una calificación _____ para intervenir.
11. Para el alumnado con especiales dificultades formativas, la comunicación del progreso debe equilibrar honestidad y _____ positivo.
12. Para el alumnado con perfeccionismo excesivo, el asesoramiento debe situar el progreso en una perspectiva más _____.
13. En modalidad virtual, los indicadores de la plataforma deben interpretarse no como vigilancia, sino como apoyo a la _____ del propio aprendizaje.
14. La comunicación de resultados de la fase de formación dual debe realizarse siempre a través de una tutoría _____.
15. Esta comunicación debe proyectarse hacia el _____ y no limitarse a un balance retrospectivo.
16. La valoración de la propia actividad docente debe trascender la mera _____ con los resultados obtenidos.
17. La autovaloración se enriquece al incorporar la perspectiva del alumnado y la del equipo _____.
18. La combinación de tres perspectivas (propia, alumnado, equipo docente) ofrece una visión más completa y menos _____.
19. La acción tutorial constituye una contribución a un sistema de tutoría más amplio, propio del _____ en su conjunto.

EDITORIAL TUTOR FORMACIÓN

20. Los requisitos de superación deben comunicarse desde el _____ de la acción formativa.
21. El umbral de calificación mínima de las actividades prácticas de este manual se sitúa en el _____ por ciento.
22. En modalidad presencial, la evaluación puede combinar la observación directa con pruebas escritas u orales y la valoración de las _____ entregadas.
23. Los requisitos mínimos de la fase de empresa incluyen un umbral mínimo de _____ efectiva a la empresa colaboradora.
24. El incumplimiento grave y reiterado de las normas básicas de comportamiento profesional puede comprometer la superación de la fase de empresa con independencia del nivel _____ alcanzado.
25. La acción tutorial condiciona de manera decisiva la relación futura de la persona con el aprendizaje _____.